Valparaíso, uno de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, se inició esta causa R.I.T. I-153-2020, R.U.C. 20-4-0307549-4 , seguida en procedimiento ordinario, mediante reclamo entablado por MARÍA CECILIA SOLARI VALDÉS, abogada, cedula de identidad N°10.867.990-5, en representación de COMPUTER GENERATED SOLUTIONS CHILE S.A. (CGS CHILE S.A.), persona jurídica del giro de servicios de outsourcing de call center, RUT 96.924.170-6, ambos domiciliados para estos efectos en Blanco N°1199, comuna y ciudad de Valparaíso,, quien deduce reclamo de multa administrativa en contra de **ALEJANDRO MELLA BORQUEZ**, funcionario público, Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso, con rut y profesión u oficio desconocido, con domicilio en calle Blanco Sur N° 1281, 2 Piso, Valparaíso a fin que se deje sin efecto cada una de las multas impuestas por la Resolución de multa N°4329/20/17, de fecha 20 de julio de 2020, o en subsidio rebajar prudencialmente la cuantía de cada una de las multas reclamadas, según los antecedentes que expone.

SEGUNDO: Que, el presente reclamo se interpone, basado en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Por Resolución de Multa N°4329/20/17, de fecha 20 de junio de 2020, el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, don Jaime Soto

SCXCXFXXTM

Vásquez, aplicó 4.-(cuatro) multa a CGS, en base a los siguientes hechos:

1 NO PAGAR LAS REMUNERACIONES ÍNTEGRAMENTE CONSISTENTES EN BONOS, SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN CON LA PERIODICIDAD ESTIPULADA EN EL CONTRATO, RESPECTO DEL TRABAJADOR Y PERÍODO QUE SE INDICAN: PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

2 NO LLEVAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO DE ASISTENCIA DE TIPO ELECTRÓNICO - COMPUTACIONAL, AL NO CUMPLIR CON LAS EXIGENCIAS DEL DICTAMEN Nº 1140/27, DE 24-02-2016, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN LA MATERIA QUE SE INDICA SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: AL NO TENER IMPLEMENTADO EN SU DOMICILIO EL EQUIPO NECESARIO PARA CUMPLIR SUS LABORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y PARA REGISTRAR SU ASISTENCIA, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL PERIODO DE JUNIO DE 2020.

3 EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA AFP HABITAT, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES PREVISIONALES EL SIGUIENTE ANTECEDENTE: LAS COTIZACIONES POR EL MONTO TOTAL QUE CORRESPONDE A LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, Y NO SE ACREDITÓ QUE LAS DIFERENCIAS DE COTIZACIONES HAYAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, HABIENDOSE COTEJADAS LAS PLANILLAS DE COTIZACIONES CON COMPROBANTES DE PAGO DE REMUNERACIONES Y CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

4 EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DEL SEGURO DE CESANTÍA, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES EL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, COTIZACIONES QUE NO HAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

Para la Inspección del Trabajo, los hechos antes transcritos son constitutivos de infracción en los siguientes términos:

CONSIDERANDO:

1.- Que, el(los) hecho(s) descrito(s) configura(n) la(s) ¡nfracción(es) que se encuentra(n) prevista(s) y sancionada(s) por la(s) norma(s) legal(es) que a continuación se indica(n):

SCXCXFXXTM

N°	ENUNCIADO INFRACCIÓN	NORMA INFRINGIDA - SANCION ADORA
1	NO PAGAR REMUNERACIONES.	ART. 55 INCISO 1° EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 7 Y 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. -
2	NO LLEVAR CORRECTAMENTE REGISTRO DE ASISTENCIA Y DETERMINACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DEL TIPO ELECTRÓNICO COMPUTACIONAL.	ARTÍCULOS 33 Y 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CON RELACIÓN AL DICTAMEN N° 1140/27 DE 24-02-2016 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. NOTA: ES EXIGIBLE A CONTAR DEL 25.08.2016 -
3	EFECTUAR EN FORMA (ERRÓNEA) (INCOMPLETA) LA DECLARACION DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES.	ARTÍCULO 19 INCISOS 1°, 6º Y 7° DEL D.L. N° 3.500 DE 1980.* -
4	EFECTUAR EN FORMA (ERRÓNEA) (INCOMPLETA) LA DECLARACION DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES DEL SEGURO DE CESANTÍA.	ART. 10 INCISOS 30, 4° , 5° Y 6° DE LA LEY 19.728, QUE ESTABLECE EL SEGURO DE CESANTÍA. -

En virtud de lo anterior la Inspección del Trabajo aplicó a CGS las siguientes multas:

RESUELVO:

1.- Aplicar al infractor individualizado, por la(s) infracción(es) señalada(s), la(s) multa(s) administrativa(s) a beneficio fiscal, que a continuación se indica(n):

Número de Resolución		Unidad Monetaria		Monto en pesos a la fecha en que se constató la Infracción	Beneficio JUNJI
		Cantidad	Tipo		
4329/20/17	1	60,00	UTM	$ 3.019.320	NO
4329/20/17	2	60,00	UTM	$ 3.019.320	NO
4329/20/17	3	0,75	UF	$ 21.509	NO
4329/20/17	4	1,00	UF	$ 28.678	NO

De esta forma, la presente reclamación judicial se deduce respecto de las 4.-(cuatro) multas impuestas a mi representada en virtud de la Resolución de Multa N°4329/20/17 por un total de 121,75 UTM.

El fundamento en virtud del cual reclamamos judicialmente las 4 multas antes referidas dice relación por haberse incurrido, respecto de todas ellas, en ERROR DE HECHO y

SCXCXFXXTM

también en ERROR DE DERECHO, al haber excedido la reclamada la esfera de sus competencias al pretender calificar los hechos constatados dándoles un efecto jurídico que es ajeno a las facultades que a ésta le corresponden.

ERROR DE HECHO. RESPECTO DE LAS 4 MULTAS IMPUESTAS.

Afirma la reclamante, que todas las 4.-(cuatro) multas cursadas a su representada, incurren en error de hecho, por cuanto el trabajador supuestamente afectado, Sr. Pedro Morales Rebolledo no ha trabajado en el mes de junio de 2020, no siendo, en consecuencia, procedente el pago de remuneración alguna a su favor, circunstancia fáctica concreta que no fue apreciada por el fiscalizador, haciendo que la multa referida haya sido impuesta de forma equivocada e improcedente.

En efecto:

1. El Sr. Pedro Rebolledo es trabajador dependiente de su representada y a su vez es delegado del Sindicato Interempresa denominado "Sindicato Interempresas de Trabajadores Contratistas y Subcontratistas Sintrac Chile".

SCXCXFXXTM

2. El Sr. Rebolledo ha trabajado para su representada de forma irregular pues éste se ha negado a trabajar reiteradamente, siendo citado a capacitaciones y no asistiendo, negándose a suscribir el correspondiente anexo de trabajo a distancia y teletrabajo, dado que las instalaciones estuvieron gran tiempo con imposibilidad de funcionamiento a raíz de los actos de autoridad que impusieron limitaciones al tránsito y a la apertura de diversas oficinas e industrias, salvo aquellas de servicios esenciales.

3. El Sr. Pedro Morales en los últimos meses antes de implementar el teletrabajo dejó de trabajar y fue llamado por su representada para que regularizara la prestación de sus servicios, proceso en el cual éste inclusive, abusando de su posición de delegado sindical y el fuero provisto por dicha calidad, manifestó que no estaba dispuesto a trabajar sino más que una hora al día y nada más, cuestión realmente inverosímil.

4. Tan evidente queda patente lo anterior en cuanto a la improcedencia de su negativa a trabajar, que el propio Sr. Morales daba aviso del ejercicio de las horas de trabajo sindical, motivo por el cual mal podría entenderse que este trabajador está relegado de su obligación de trabajar, pues de otra forma no avisaría de dichas horas a su empleador.

SCXCXFXXTM

5. Si fuera tan evidente su derecho a no trabajar, que no existe, no estaría éste negociando horas para trabajar, siendo impresentable que éste en forma expresa y vehemente diga que solo quiere trabajar 1 hora o nada.

6. El caso es que habiendo sido implementado un sistema de teletrabajo propio de la imposibilidad de trabajar por la pandemia del COVID 19, el Sr. Pedro Morales no ha querido suscribir el anexo de teletrabajo, no ha querido trabajar en consecuencia y no ha accedido de modalidad alguna de trabajo a distancia que permita considerar que éste haya prestado servicios a su representada, por lo que mal puede haber una contraprestación efectiva a su favor, siendo ella la razón por la cual no ha recibido el Sr. Pedro Morales pago de remuneración en el mes de junio de 2020.

7. Tan en evidencia queda lo improcedente del actuar del Sr. Rebolledo, que el propio contrato colectivo que ha suscrito su organización sindical con su representada, con fecha 18 de enero de 2019, vigente al día de hoy, establece en su artículo 31° lo siguiente:

"La Empresa en cumplimiento con las normas laborales implementará un sistema de relaciones laborales con sus trabajadores y el sindicato que los representa. La empresa sostendrá reuniones periódicas a lo menos cada 3

SCXCXFXXTM

meses, con el ánimo de solucionar internamente problemas que se presenten.

La Mesa de Trabajo que se constituirá se abocará a buscar una solución, entre otros, a los siguientes temas:

a) Tratar el planteamiento del Sindicato, respecto de algunas cláusulas que estima improcedentes, en especial en las plataformas Megasalud (Hoy Red Salud) y Red Salud UC.

b) Implementar un mecanismo que implique el compromiso de trabajo efectivo por parte de los Delegados Sindicales.

La Empresa se compromete a comunicar en forma posterior y a solicitud de los dirigentes sindicales, los casos de desvinculaciones ejecutadas de algún trabajador afecto al presente contrato. A la vez, las partes se comprometen a mantener un diálogo permanente, de modo de facilitar la solución directa de las posibles controversias entre ellas".

En términos expresos, los delegados sindicales deben trabajar, siendo el Sr. Pedro Morales delegado sindical a la fecha de suscripción de dicho instrumento colectivo,

SCXCXFXXTM

sin que exista además, cláusula alguna que libere de su obligación de trabajar a los dirigentes sindicales.

8. Lo anterior no se trata de que los delegados ni dirigentes sindicales hagan acto de presencia en la empresa, marcando los registros de asistencia de entrada y salida, sino que deben cumplir con su correspondiente labor para la cual han sido contratados. De eso se trata el compromiso expresamente establecido en el instrumento colectivo antes indicado.

9. Y LO ANTERIOR ES PLENAMENTE APLICABLE AL SR. PEDRO MORALES: éste debe trabajar, se ha negado a ello, a pesar que está así establecido en el contrato colectivo, a pesar que no existe pacto alguno expreso que lo libere de su obligación de prestar servicios a favor de la empresa, y en donde constantemente su representada ha instado a que éste efectivamente preste sus servicios, negándose el Sr. Morales injustificadamente a hacerlo, abusando de su fuero sindical, dejando a su representada simplemente con la única posibilidad de no pagar los tiempos no trabajados, como en los hechos acontece respecto del mes de junio de 2020.

10. Fruto de la pandemia se le enviaron numerosos correos electrónicos señalándole que éste debía trabajar, y que para ello estaban ahora implementada la modalidad

SCXCXFXXTM

de trabajo a distancia o teletrabajo. La empresa recibió una vehemente y totalmente injustificada respuesta por parte del Sr. Morales: "una hora diaria o nada".

11. Durante el mes de junio de 2020, el Sr. Rebolledo no concurrió a la empresa y tampoco estuvo dispuesto a trabajar por forma telemática vía sistema de teletrabajo. Por ello no hay registro de asistencia respecto del Sr. Morales Rebolledo. Considérese que su representada es una empresa que presta servicios de outsourcing de call center, y puede perfectamente funcionar en forma remota, teniendo todas las herramientas para ello, no existiendo razón laguna por la cual el Sr. Morales Rebolledo no pueda o quiera trabajar, cuando, en los hechos, así está establecido en el instrumento colectivo y no existe pacto alguno expresado en contrario.

12. El error de hecho en que incurre el fiscalizador es, en consecuencia, estimar que correspondía el pago de remuneración a favor del Sr. Pedro Morales Rebolledo, siendo que, dado que éste no prestó servicios para su representada durante todo el mes, no correspondía pago alguno a favor de éste. De esta forma, no procedía pago de emolumento alguno a favor del Sr. Morales Rebolledo, como tampoco, consecuencialmente, pago de cotizaciones previsionales al no existir remuneración alguna sobre la cual calcularlas y pagarlas.

SCXCXFXXTM

13. Lo que en los hechos ha acontecido, es que el fiscalizador ha tratado de establecer una suerte de cláusula tácita, derecho adquirido producto de cierta calificación de hechos, y sobre la base de ello, ha pretendido calificar como parte del contrato de trabajo del Sr. Rebolledo, una suerte de beneficio adquirido a favor de dicho trabajador, cuestión que: 1) no la ha señalado en la resolución de multa, por lo que mal puede invocarla luego ya que sería improcedente por cuanto todo acto administrativo estar debidamente fundado y motivado para que tenga razonabilidad y pudiera además su representada conocer todos los fundamentos de aplicación de la multa, siendo que, en la especia, tal argumentación no fue indicada por la reclamada en su resolución de multa, por lo que hacerlo posteriormente torna su alegación en extemporánea y la resolución reclamada en arbitraria y no ajustada a derecho.

14. Pero, además, al calificar hechos constatados como extemporáneos, excedes sus competencias incurriendo la resolución de multa, además, en error de derecho, conforme pasa a exponer a continuación.

ERROR DE DERECHO RESPECTO DE LAS 4 MULTAS IMPUESTAS.

La interpretación de un contrato como la calificación de los hechos constatados como constitutivo de cláusulas

SCXCXFXXTM

tácitas, es decir, no escritas pero integrantes de un contrato de trabajo (en el caso, la existencia de una cláusula tácita, no escrita, que exime al trabajadora de trabajar y que debe igualmente recibir su remuneración íntegra) es una función que el sistema jurídico atribuye con exclusividad a la jurisdicción, la que debe resolver luego de tramitado el asunto conforme a las normas de un debido proceso, función que está vedada a la administración por normativa de carácter constitucional.

En los hechos ello así ha ocurrido, pues el fiscalizador ha pretendido establecer una suerte de cláusula táctica a favor del Sr. Pedro Morales sin siquiera indicarlo así en la resolución de multa, y menos tener la competencia para ello.

En consecuencia, se ha incurrido en un error de derecho la resolución impugnada y reclamada en este acto, respecto de las 4 multas impuestas a su representada, puesto que la reclamada no está legalmente facultada para establecer que forma parte de un contrato individual de trabajo una cláusula tácita, que exime al trabajador de trabajar, deducción que hace luego de calificar jurídicamente hechos que ha constatado en el ejercicio de sus funciones inspectivas, siendo que ello es resorte exclusivo de los Tribunales de Justicia.

SCXCXFXXTM

La actuación del fiscalizador impugnada a través de este reclamo consiste básicamente en que, para cursar la multa reclamada, ha pretendido otorgarle el carácter de cláusula tácita a ciertos hechos, de forma arbitraria y vulnerando el principio de legalidad, por cuanto es una facultad privativa de los Tribunales de la República el interpretar los contratos individuales de trabajo, de lo que se sigue que el fiscalizador carece de facultades para cursar las multas sublite.

El Sr. Fiscalizador se extralimitó en las facultades que el órgano fiscalizador tiene, al querer darle un valor o interpretación a una materia de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia. En efecto, el artículo 420 del Código del Trabajo estipula en su letra a) que: "Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 6° de la Constitución Política del Estado establece que "Los órganos del Estado deben someter su acción a la

SCXCXFXXTM

Constitución y las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República".

A su vez, de acuerdo al artículo 7 de la Constitución Política del Estado:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

Asimismo, en relación al inciso 1°, primera parte, del artículo 76 de la Constitución Política del Estado, se establece que "La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley".

SCXCXFXXTM

En los hechos, la Dirección del Trabajo no tiene facultades jurisdiccionales, las cuales se ha arrogado improcedentemente al calificar de facto la existencia de una suerte de cláusula tácita a favor del Sr. Morales Rebolledo, cuando no tiene competencia para ello, siendo los Tribunales de Justicia los únicos que detentan dichas facultades de forma privativa y excluyente.

En este sentido se ha pronunciado la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago en sentencia de fecha 27 de febrero de 2019, dictada en causa Rol N° 3072-2018, que, acogiendo un recurso de nulidad, dispuso lo siguiente:

4°) Que la interpretación de un contrato como la calificación de los hechos constatados como constitutivo de cláusulas tácitas, es decir, no escritas pero integrantes de un contrato de trabajo, es una función que el sistema jurídico atribuye con exclusividad a la jurisdicción, la que debe resolver luego de tramitado el asunto conforme a las normas de un debido proceso, función que está vedada a la administración por normativa de carácter constitucional, y que en este caso es parte de la competencia de los juzgados de letras del trabajo, en tanto el artículo 420 letra a) de] Código del Trabajo entrega a estos tribunales: "las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación o

SCXCXFXXTM

aplicación de los contratos individuales de trabajo " y estando sólo reservado a la Inspección del Trabajo la interpretación de la legislación laboral en el desempeño de su cometido, como lo establece el artículo 550 del mismo Código.

5o) Que, de esta manera, forzoso resulta concluir que se ha incurrido en un error de derecho en el fallo impugnado por este arbitrio judicial, que ha influido sustancialmente en lo decidido, puesto que se ha rechazado la reclamación respecto de la multa impuesta por la Inspección Comunal del Trabajo, con el argumento de que está legalmente facultada para establecer que forma parte de un contrato individual de trabajo una cláusula tácita, que exime al trabajador trabajar en un turno de día domingo, deducción que hace luego de calificar jurídicamente hechos que ha constatado en el ejercicio de sus funciones inspectivas, razón por la cual habrá de acogerse el presente recurso de nulidad y se procederá a dictar separadamente la correspondiente sentencia de reemplazo.

Que, concluye la reclamante:

Que, la Resolución de multa reclamada en este acto, que impuso 4 multas a su representada, ha incurrido en un error de hecho y de derecho manifiesto.

SCXCXFXXTM

- De hecho, por cuanto no hubo trabajo alguno que remunerar al Sr. Pedro Morales Rebolledo en el mes de junio de 2020, por lo que, sin prestación de servicios por parte de éste, mal pudo haber una contraprestación efectiva por sus labores.

- De derecho, por cuanto para establecer la obligatoriedad del pago de la remuneración, lo que en la práctica ha hecho el fiscalizador, es estimar que ha existido una suerte de cláusula tácita a favor del Sr. Pedro Morales Rebolledo, facultad de la cual carece el órgano inspectivo, siendo tal competencia una facultad únicamente privativa de los Tribunales de Justicia.

Que, la reclamante aduce que las multas impuestas resultan excesivas, sin proporcionalidad alguna debidamente justificada

Agrega, que las multas del N° 1 y 2 de la Resolución de Multa N°4329/20/17, imponen a su representada una multa de 120 UTM en total. Cada una de ellas es fijada en 60 UTM, rango máximo aplicable para la supuesta infracción constatada, pero que parte de 3 UTM. Se determinó aplicar una multa excesivamente onerosa, sin existir argumentación explicitada que justifique el rango máximo aplicado, lo que la torna en arbitraria y antojadiza, sumado a lo ya expuesto anteriormente, que

SCXCXFXXTM

solo suma a estar en presencia de un acto arbitrario, contrario a derecho y carente de fundamentación.

Solicita en definitiva tener por interpuesto, en contra del JEFE DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE VALPARAISO, don Alejandro Mella Bórquez, antes individualizado, reclamo judicial respecto de las 4.- (cuatro) multas impuestas a mi representada en virtud de Resolución de Multa N°4329/20/17, de fecha 20 de julio de 2020, notificada a su parte en fecha 12 de noviembre de 2020, y, en definitiva, acogerlo, dejando sin efecto cada una de dichas multas antes mencionadas, con costas. En subsidio de lo anterior, rebajar prudencialmente la cuantía de las multas reclamadas.

TERCERO: Que la Inspección reclamada contestó reclamo judicial interpuesto en contra de la resolución de Multa N°4329/20/17, de fecha 20 de julio de 2020, solicitando su rechazo en todas sus partes, al tenor de las consideraciones de hecho y de derechos que expuso, a saber:

La fiscalización que originó la sanción se inició por denuncia presentada por el trabajador Pedro Morales, director del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas SINTRAC 6, a través de presentación efectuada en las oficinas de la IPT de Valparaíso con fecha 30.06.2020, en la que denuncia a su empleador CGS Chile S.A., por el no pago de las remuneraciones correspondientes al mes de junio de 2020.

SCXCXFXXTM

Conforme a ello se realizó una investigación a cargo del fiscalizador don Jaime Soto Vásquez, quien de acuerdo a lo señalado en la Orden de Servicio N°1 de fecha 16.03.2020 y Circular N°23 de fecha 03.03.2020, realiza fiscalización por Procedimiento Remoto, enviando correo electrónico a la casilla nsanchez@cgsinc.com, perteneciente a doña Natalia Sánchez, Coordinadora de RRHH sucursal Valparaíso, solicitando documentación requerida en formularios FI- 1-2 y FI-4-2, consistente en Planillas de Mutual del mes de junio de 2020, Contrato de trabajo, comprobantes de pagos de remuneraciones de los meses de mayo y junio de 2020, registro de asistencia de los meses de mayo y junio y declaración jurada del empleador.

Se recepciona la declaración jurada de don Fernando Fuentealba Álvarez, Subgerente de RRHH, quien señala que el trabajador fue contratado por CGS CHILE con fecha 11 de octubre de 2016, para realizar labores de Ejecutivo Call Center. Que con fecha 01.04.2020 la empresa envió a sus trabajadores a sus domicilios con la finalidad que continuarán sus labores mediante teletrabajo, debido a la Pandemia. Que en reiteradas oportunidades la empresa le ha enviado correos electrónicos al trabajador para recordarle que debe cumplir con sus labores e invitarlo a distintas capacitaciones. Agrega que el Sr. Morales se ha negado a recibir los equipos necesarios para cumplir con su trabajo en modalidad de teletrabajo y para registrar su asistencia, lo que no efectuá dese el 01 de abril de 2020. Señala que en el mes de junio se le pagaron los días correspondientes al feriado anual del que hizo uso.

De la revisión anterior, el fiscalizador constata que el empleador:

NO PAGAR LAS REMUNERACIONES ÍNTEGRAMENTE CONSISTENTES EN BONOS, SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN CON LA PERIODICIDAD ESTIPULADA EN EL CONTRATO, RESPECTO DEL TRABAJADOR Y

SCXCXFXXTM

PERÍODO QUE SE INDICAN: PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

NO LLEVAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO DE ASISTENCIA DE TIPO ELECTRÓNICO - COMPUTACIONAL, AL NO CUMPLIR CON LAS EXIGENCIAS DEL DICTAMEN N° 1140/27, DE 24-02-2016, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN LA MATERIA QUE SE INDICA SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: AL NO TENER IMPLEMENTADO EN SU DOMICILIO EL EQUIPO NECESARIO PARA CUMPLIR SUS LABORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y PARA REGISTRAR SU ASISTENCIA, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL PERIODO DE JUNIO DE 2020.

EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA AFP HABITAT, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES PREVISIONALES EL SIGUIENTE ANTECEDENTE: LAS COTIZACIONES POR EL MONTO TOTAL QUE CORRESPONDE A LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, Y NO SE ACREDITÓ QUE LAS DIFERENCIAS DE COTIZACIONES HAYAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, HABIENDOSE COTEJADAS LAS PLANILLAS DE COTIZACIONES CON COMPROBANTES DE PAGO DE REMUNERACIONES Y CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DEL SEGURO DE CESANTÍA, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES EL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, COTIZACIONES QUE NO HAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

En virtud de ello, se cursó la multa N°4329/20/17-1-2-3-4, la primera de ella es por no pagar las remuneraciones, transgrediendo lo establecido en los artículos 55 inciso 1° en relación con los artículos 7 y 506 del CT; la segunda multa es por es por no llevar

SCXCXFXXTM

correctamente el registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, transgrediendo lo establecido en los artículos 33 y 506 del CT con relación al artículo 20 del Reglamento 969 de 1993; la tercera multa es por no efectuar en forma (errónea/incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales, transgrediendo lo establecido en los artículos 19 inciso 1°, 6° y 7° del DL N°3.500 de 1980; la cuarta multa es por no efectuar en forma (errónea/incompleta) la declaración de las cotizaciones previsionales del seguro de cesantía, transgrediendo lo establecido en los artículos 10 inciso 3°, 4°, 5°, 6° y 7° de la Ley N°19.728 que establece el seguro de cesantía.

1.- Respecto de la multa N°4329/20/17-1, señala la reclamante, que don Pedro Morales Rebolledo no presto los servicios razón por la cual no hubo pago de remuneraciones, reiterando que la Inspección del Trabajo no tiene facultades para establecer la existencia de cláusula tácita, reiterando los fundamentos antes indicado.

Su parte sostiene que, de acuerdo a lo manifestado anteriormente, la multa fue correctamente cursada por el fiscalizador, puesto que la empresa reclamante efectivamente no pago de manera íntegra la remuneración al Sr. Morales durante el mes de junio del año 2020. Cabe precisar que en el informe de fiscalización consta que durante los meses anteriores al trabajador se le pagó íntegramente su remuneración aun cuando no prestaba sus servicios de manera efectiva, dado que, desde el inicio de su periodo como dirigente sindical, el Sr. Morales solo concurría a la empresa a marcar el inicio y termino de su jornada laboral, con el objeto de realizar tareas sindicales, lo que era autorizado por la reclamante.

Ahora bien, nos encontramos en el libelo de la reclamante el desconocimiento actual de un hecho permanente y anterior a la presentación del reclamo,

SCXCXFXXTM

realizado por la Sr. Morales, como es, que solo marcaba el ingreso y salida de su jornada laboral, en dependencias de la empresa, sucursal Valparaíso, para desempeñar labor sindical dentro de la jornada laboral.

Así las cosas, si analizamos nuestro código laboral como también distintas sentencias de nuestros tribunales de justicia, podemos señalar lo siguiente:

El artículo 9 inciso primero del Código del Trabajo establece que "El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Que del carácter consensual del contrato de trabajo deriva una importante conclusión: deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, las clausulas tácitas, esto es, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo. Del mismo modo, se ha entendido que las clausulas estipuladas en el contrato de trabajo pueden ser complementadas o modificadas por la aplicación práctica que las partes hagan de ellas, en virtud de la regla de la conducta. (Astudillo Contreras, Omar: El recurso de Nulidad. Algunas consideraciones técnicas. Pág. 70; Lizama Portal, Luis: Manual de Derecho Individual del Trabajo. Pág. 43.)

De acuerdo a lo anterior, el contrato de trabajo celebrado entre de don Pedro Morales Rebolledo y la empresa reclamante de fecha 11.10.2016, estipula en su numeral 3, que el trabajador se obliga a realizar funciones como operador de Call Center en las instalaciones del empleador ubicadas en calle Blanco N°1199, piso 3,Valparaíso. Por su parte, el numeral 5

SCXCXFXXTM

señala que la jornada laboral de 45 horas semanales que debe cumplir la trabajadora, sin embargo, se constata en la fiscalización que el trabajador no prestaba sus servicios en el lugar donde se ubica la empresa y que tampoco cumplía la jornada laboral, sino que durante ese tiempo, desarrolla labor sindical con conocimiento y autorización de su empleador, desde el inicio de su elección como Dirigente Sindical de fecha 15.06.2018 hasta la constatación de los hechos por el funcionario del servicio el 20.07.2020. A mayor abundamiento, el empleador no ejerció ninguna de sus facultades disciplinarias y administrativas que le empecen, con el objeto que el trabajador desarrollara su jornada laboral en dependencias de la empresa ubicada en calle Blanco o por medio de teletrabajo.

En este caso ciertamente ha operado una regla de la conducta, la que se relaciona de manera intrínseca con el principio de la primacía de la realidad, puesto que, en materia de contratos consensuales, siempre se ha entendido que la modificación que en la práctica va operando, en la forma de cumplimiento del contrato, revela una forma de expresión del consentimiento tácito de las partes para modificar el contenido del pacto primitivo. (Gamonal Contreras, Sergio: Manual del Contrato de Trabajo. Pág. 70.)

La Dirección del Trabajo cumpliendo con la función de fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, también se ha referido al carácter consensual de los contratos de trabajo y específicamente, a las cláusulas tácitas y las reglas de conducta. El Dictamen N°1513/91 de 03.04.1998 señala respecto a los alcances de la norma del artículo 9 del Código del Trabajo que "Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no

SCXCXFXXTM

suscritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes. Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo".

Específicamente sobre la regla de conducta, el Ord. N°5073 de 12.10.2016 ha señalado que "un contrato un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que su aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía. En otros términos, la aplicación práctica que se haga de las estipulaciones de un contrato de trabajo fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle".

Sobre el carácter consensual del contrato de trabajo se ha referido la Excelentísima Corte Suprema en su sentencia Rol 10097 de fecha 31 de marzo de 1998, al señalar en su considerando tercero que "3°) Que por otro

SCXCXFXXTM

lado, cabe tener en cuenta que la formación del consentimiento puede ser expresa o tácita y tiene este último carácter aquella constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas laborales o por el otorgamiento y goce de ciertos beneficios cuya concesión no se ha discutido por las partes, lo cual conduce inequívocamente a la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse incorporadas al contrato de trabajo escriturado, produciéndose, en consecuencia, una modificación tácita del aludido contrato que tiene pleno valor por haber sido acordada convencionalmente por las partes y sostenida en el tiempo por su aplicación práctica. Además, la falta de escrituración de este acuerdo convencional no la invalida, primero porque tal sanción no está estipulada en disposición legal alguna, y en segundo término porque dicha cláusula de acuerdo al ordenamiento general debe siempre entenderse en beneficio del trabajador".

Dicho criterio se ha compartido a lo largo de los años por la jurisprudencia de los Tribunales superiores de justicia, como la sentencia ROL 263-2017 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, la cual conociendo de un recurso de nulidad interpuesto por la causal de infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo -precisamente respecto de la norma del artículo 9 del Código del Trabajo-, señaló que "Finalmente, en relación al carácter consensual del contrato de trabajo y, en especial, a su clausulado, es menester señalar que la doctrina hace referencia a las denominadas cláusulas tácitas, señalando que las estipulaciones del contrato de trabajo no sólo son aquellas consignadas por escrito, sino que además las que emanen del libre acuerdo de las partes contratantes (Melis y Sáez, 2000: 190), por consiguiente, las cláusulas tácitas son aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de

SCXCXFXXTM

voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo (Lizama, 2003: 33). En síntesis, si en un contrato las partes reiteradamente en el tiempo, han concordado y ejecutado obligaciones no consignadas de manera expresa, es decir, cuando se configuran situaciones no contempladas originalmente, estamos frente a una cláusula tácita, las cuales no pueden modificar el clausurado del contrato "en perjuicio del trabajador" o "extinguir" algún beneficio que se hubiere estipulado, ya que no aparece procedente que, por medio de la infracción reiterada por parte de un empleador de alguna de sus obligaciones contractuales, se pretenda invocar la modificación del contrato, aduciendo una cláusula tácita, dado que ello normalmente no obedecerá a un consentimiento tácito del trabajador, sino a su situación de desmedro frente al empleador, lo cual se encuentra, además, complementado por lo previsto en los artículos 1.545 y 1.564 inciso final del Código Civil (...) NOVENO: En base a los argumentos expuestos en el considerando octavo y concurriendo en la especie, la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por existir infracción de ley en torno a la aplicación del carácter consensual del contrato de trabajo, como de sus cláusulas tácitas, regulado en los artículos 7°, 8°, 9° y 11° del Código del Trabajo, procede acoger el recurso de nulidad interpuesto por el recurrente".

Por tanto a juicio de la reclamada la norma del artículo 9 del Código del Trabajo en relación con el carácter consensual del contrato de trabajo, hace aplicable a la relación laboral que une a las partes las cláusulas tácitas (y reglas de conductas) que hayan sido incorporadas a este por la aplicación práctica que las partes les han otorgado a sus disposiciones. En este

SCXCXFXXTM

caso, respecto a la estipulación referida al lugar donde se prestaran los servicios y la jornada laboral, el consentimiento tácito del empleador y del trabajador, consistente en que éste último registrara el inicio y la salida de la jornada laboral y se mantuviese durante la misma ausente del lugar de trabajo, manteniendo el pago íntegro de sus remuneraciones, desde su elección como Dirigente Sindical, de manera ininterrumpida, modificó el numeral 3 del contrato de trabajo que dice relación con el lugar físico donde la trabajadora prestara sus servicios y el numeral 5 que tiene relación con la obligación de cumplir con su jornada de trabajo.

Lo anterior, se relaciona estrechamente con lo dispuesto en el artículo 5 inciso tercero del Código del Trabajo, el cual dispone que "Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

La norma en comento deriva esencialmente del carácter consensual que el legislador ha establecido al contrato de trabajo, puesto que señala que las modificaciones que pueden realizar las partes al contrato de trabajo suscrito, pueden configurarse por mutuo consentimiento, lo que enlazado con el artículo 9 del Código del Trabajo, supone que dicho acuerdo no requiere necesariamente pactarse por escrito (y por tanto puede derivar de las clausulas tácitas o reglas de conducta que las partes hayan incorporado al contrato por la aplicación práctica).

De dicha conclusión derivan que el trabajador no se desempeñó desde el mes de agosto del 2019 en sus funciones en las dependencias de la sucursal de la empresa ubicada en calle Blanco, Valparaíso, sino que de manera ininterrumpida solo registra el inicio y salida de la jornada laboral en dicho lugar, ausentándose del

SCXCXFXXTM

mismo. Que el reclamante sostiene como tesis de su libelo que el trabajador se eximia del cumplimiento de la jornada laboral para desarrollar labor sindical, sin embargo, durante la fiscalización el empleador no exhibió documento alguno que reforzara dicha tesis. Lo anterior, no se condice con la realidad, en cuanto, además el empleador durante la vigencia de la relación laboral con el Sr. Morales, pago siempre íntegramente la remuneración a excepción del mes de mayo. Por tanto, se había producido una modificación consensual desde que el trabajador fue elegido como Dirigente sindical, en cuanto al lugar de la prestación de los servicios de éste y de la jornada laboral que debía cumplir, eximiéndole de aquella.

Así las cosas, en base a los argumentos expuestos en este punto, no hay antecedentes de que exista error de hecho en la aplicación de esta multa, debiendo a juicio de la Inspección del Trabajo, mantenerse en todas sus partes.

2.- Respecto de la multa N°4329/20/17-2, señala el reclamante que el fiscalizador incurrió en un error de hecho, reiterando sus argumentos ya señalados y agregando que el Sr. Morales Rebolledo no ha querido trabajar a pesar de que se le ha instado. Indicando que las oficinas ubicadas en calle Blanco N° 1199, piso 3°, estuvieron en el mes de junio de 2020 cerradas por las medidas sanitarias aplicadas por la autoridad producto del Covid 19, y que el Sr. Morales se ha negado realizar trabajo en la modalidad de teletrabajo, no queriendo suscribir el anexo respectivo que es exigido por la propia Ley 21.220. Al respecto, esta parte sostiene una vez más que no se evidencia un error de hecho en la fiscalización, por cuanto, como se argumentó en la multa N°1, el trabajador con el consentimiento del empleador solo registraba el ingreso y salida de su jornada laboral en dependencias de la empresa ubicada en calle Blanco, Valparaíso,

SCXCXFXXTM

encontrándose excluido de prestar sus servicios de manera efectiva en dicho lugar. Que consta en el informe de fiscalización, que el 01.04.2020, la empresa cerro la sucursal de calle Blanco, enviando a sus trabajadores a su domicilio a realizar teletrabajo, por lo que el Sr. Morales, se vio imposibilitada de realizar su marcaje como lo estaba desarrollando. Ahora bien, como es de público conocimiento, debido a la Pandemia, la modalidad de trabajo de muchas personas cambio, entre las que se encuentra el trabajador antes mencionado. Sin embargo, se debe recordar que éste, se encontraba eximido de cumplir su jornada laboral en dependencias de la empresa en calle Blanco, sino que solo tenía la obligación de realizar su marcaje. Pues bien, si el empleador reconoce que todos sus trabajadores fueron enviados a su hogar a realizar teletrabajo, debió cumplir con lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo en relación a lo dispuesto en el Dictamen N°1140/27 de la DT, referente a la obligación de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, considerando que el inciso 2° del artículo 33 del CT señala que "Cuando no fuera posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad", por su parte, el dictamen refiere que la Dirección del trabajo se limita a determinar caso a caso, si los antecedentes acompañados a las solicitudes se ajustan o no a las exigencias establecidas en la ley, jurisprudencia administrativa y normativa reglamentaria, por lo que, no obstante a lo establecido en el artículo 33 y en virtud de la facultad contemplada en la letra b) del artículo 1° del DFL N° 2

SCXCXFXXTM

de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha homologado a las alternativas señaladas en dicho artículo (libro de asistencia o reloj con tarjeta de registro), una serie de mecanismos tecnológicos que han permitido modernizar la normativa laboral sobre la materia como son las Marcaciones; Identificación; Reportes semanales, todo a través de plataformas computaciones y respaldados en sitios web o un sistema.
A mayor abundamiento, el mismo dictamen establece la obligatoriedad y responsabilidad que tiene el empleador de mantener disponible el servicio de control de asistencia electrónica, de manera que el trabajador no pierda la posibilidad de registrar los eventos asociados a su jornada laboral.

Ahora bien, de acuerdo a lo sostenido por la reclamante en su libelo, en cuanto a que el trabajador Sr. Morales se negó a firmar el anexo de teletrabajo, razón que lo eximiría de cumplir con la obligación de llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas. Nos demuestra una vez más, que el reclamante responsabiliza al trabajador de una obligación inherente a su posición de empleador, toda vez que, la normativa legal le impone un deber, como es, llevar correctamente el registro de asistencia. Que, es quien debe preocuparse que el registro que haya elegido, sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de sus facultades de administración de la empresa, para que se cumpla con tal objetivo.

Cabe precisar, que dé acuerdo a los hechos constatados por el fiscalizador, la norma infringida es aquella contemplada en el artículo 33 del CT, la que debe además relacionarse con lo dispuesto en el dictamen N° 1440/27 de la DT., y no la contemplada en artículo 152 quater J, de la ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo, como quiere hacer parecer el reclamante.

SCXCXFXXTM

Por lo que se podrá apreciar, al momento de la realización de la fiscalización, la misma empresa estaba incumpliendo la legislación laboral del trabajador, dando origen a hechos de diversas índoles, debiendo sancionar cada una de ellas sin que exista vulneración alguna por parte de la Inspección del Trabajo al cursar las multas.

3.- Respecto de la multa N°4329/20/17-3, el reclamante señala que la multa, no dice el mes al cual se refiere, por lo que no pueden identificar respecto a qué periodo el fiscalizador ha referido su constatación, circunstancia que los deja en indefensión completa, suponiendo que se trataría del mes de junio de 2020, pero eso no corresponde, debido a que la resolución de multa, como todo acto jurídico, debe ser fundado, motivado, racional, de forma tal que se pueda conocer fácilmente el razonamiento que hay detrás de la aplicación de sus medidas, lo que en la especie no acontece. Lo que amerita su invalidación. Además, señala que en el mes de junio no hubo prestación de servicios por parte del Sr. Morales Rebolledo, razón por la cual no hubo pago de remuneración alguna a su favor. Consecuencialmente, no hubo cotizaciones previsionales que descontar (AFP). Manifiesta que también hubo error de derecho de acuerdo a los fundamentos antes señalados.

4.- Respecto de la Multa N°4329/20/17-4: Alega error de hecho, en atención a lo ya expuesto, indicando que, en junio de 2020, no hubo prestación de servicios por parte del Sr. Morales Rebolledo, razón por la cual no hubo pago de remuneración alguna a su favor. Consecuencialmente, no hubo cotizaciones previsionales que descontar (AFC). A su vez, alega error de derecho, por los fundamentos ya expuesto.

En relación a las multas N°3 y 4, su parte sostiene una vez más que no se evidencia un error de hecho en la fiscalización, reiterando los argumentos esgrimidos en respecto de la multa N°1, referentes a que el trabajador

SCXCXFXXTM

desarrollo sus labores bajo la modalidad acordada con su empleador.

Ahora bien, en cuanto a la alegación de la reclamante, respecto que la multa no señala el mes sancionado, lo que no le permite una adecuada defensa, es posible señalar que, resulta totalmente absurdo su alegación, debido a que ha fundamentado su libelo en hechos absolutamente conocidos por él. A mayor abundamiento, la empresa ha sido sancionada por la misma conducta anteriormente, por lo que mal puede utilizar dicho argumento. Si en el evento que la reclamante se hubiese sentido agraviado por que el acto administrativo no contenía el mes, podría haber solicitado el informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo, por medio de la ley de Transparencia, lo que no ocurrió.

Así las cosas, esta parte, sostiene que las multas aplicadas, son consecuencia del acto rector de la sanción, que es el no pago de la remuneración correspondiente al mes de junio del año 2020, al desconocer el empleador, que el Sr. Morales efectivamente presto sus servicios, durante dicho mes.

En cuanto a la alegación de la contraria, referente a que se incurro en un error de derecho en la resolución impugnada, puesto que la inspección del trabajo no está legalmente facultada para establecer que forma parte de un contrato individual de trabajo una cláusula tácita, calificando jurídicamente hechos que ha constatado en el ejercicio de sus funciones inspectivas, siendo esto de resorte exclusivo de los tribunales de justicia.

En atención a lo mencionado por la contraria, es posible señalar fundadamente que la infracción constatada por el fiscalizador de este servicio se encuentra perfectamente ajustada a derecho, que, sin perjuicio de lo señalado al analizar cada multa en particular, es importante recordar el contenido de los artículos 503

SCXCXFXXTM

inciso 1° del Código del Trabajo y 23 del DFL N°2/1967 que fija las funciones de la Dirección del Trabajo.

Los artículos 503 y 505 del Código del Trabajo, ubicados en el Título II del Libro V del Código del Trabajo, otorga facultades a los Inspectores del Trabajo para sancionar las infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos.

También se hace presente que el Título IV del DFL N°2/1967 que fija las funciones de la Dirección del Trabajo, denominado "Del Ejercicio de las Funciones y de las Atribuciones de los Inspectores', se refiere a las acciones o diligencias que los Inspectores del Trabajo les compete realizar en el desarrollo de su cometido de control, debiendo destacarse que al tenor de sus artículos 24 y 31, pueden visitar los lugares de trabajo, acceder a todas las dependencias o sitios de faenas, conversar y tomar declaraciones a los patrones y trabajadores, y revisar toda la documentación relacionada con las relaciones de trabajo, incluyendo los registros contables.

Respecto de lo anterior, debe recordarse que el artículo 23 DFL N° 2/1967 citado, establece en lo que interesa, que "los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo gozan de una presunción legal de veracidad, para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial," y, en consecuencia, la carga de la prueba corresponde a la parte reclamante.

Del tenor de las normas legales transcritas se colige claramente que la facultad de fiscalización no requiere para su ejercicio que exista infracción a la legislación laboral ni denuncia al respecto, sin perjuicio de que del análisis de los antecedentes que se exijan se infiera que existe alguna situación que sea factible de ser observada y eventualmente sancionada.

A la vez, la amplitud de las facultades de que están investidos los fiscalizadores de este Servicio, permite

SCXCXFXXTM

afirmar que pueden requerir de los empleadores no tan solo la documentación propiamente laboral o previsional, sino toda aquella que sea necesaria para desarrollar adecuadamente sus funciones, clarificar la investigación que se esté realizando y que permita, a la vez, fundamentar las conclusiones que de ella deriven.

En consecuencia, el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, don Jaime Soto, cumpliendo su labor dentro de un proceso de fiscalización, y en uso de sus facultades legales, se ha limitado a ejercer las atribuciones y potestades privativas, dictando el acto administrativo reclamado al constatar infracción a la legislación laboral.

Así las cosas, en la especie, la repartición pública actuó conforme las facultades y derechos que le otorga el mismo Código del Trabajo, lo que demuestra que lo realizado por el fiscalizador de dicha repartición se encuentra efectivamente ajustado a derecho y no existiría error de hecho en la aplicación de la multa.

Finalmente, la reclamante solicita que se rebajen las multas al mínimo o al monto especifico que estime ponderar, sin explicar la razón de no haber partido desde el mínimo del quantum, sin razón de fundamento o necesidad de serlo, ni determinar la afectación patrimonial que esto le acarrearía.

En relación a lo anterior, la supuesta vulneración al principio de proporcionalidad en la cuantía de la multa, se hace presente que aquella, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, está determinada por el tamaño de la empresa, lo que, a su vez, se define, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 505 bis, por el número de trabajadores de la misma.

Asimismo, que según dispone el propio artículo 506 del Código del Trabajo, las sanciones serán aplicadas según su gravedad; y quien debe determinar aquella, atendido que es el órgano facultado por la ley para

SCXCXFXXTM

fiscalizar y sancionar el cumplimiento de la normativa laboral es la Dirección del Trabajo, estableciendo los criterios de gravedad en el denominado "tipificador de infracciones". Luego, correspondiendo la infracción sancionada a una de carácter grave, la sanción aplicada se ajusta totalmente a los parámetros legales de tamaño de la empresa y gravedad de la infracción.

En relación al "tipificador de infracciones", que corresponde al documento en el cuál la Dirección del Trabajo, en ejercicio de su facultad legal, ha categorizado cada una de las posibles infracciones a la normativa laboral, se hace presente que dicho documento se encuentra disponible en la página web de la Dirección del Trabajo, siendo, en esos términos, un documento público, al que puede acceder a la reclamante si lo quiere y revisar cada sanción.

Así las cosas, correspondiendo la empresa reclamante a una gran empresa, de acuerdo a las calificaciones precedentemente señaladas, toda vez que tiene alrededor de 1106 trabajadores, según el informe de fiscalización; En cuanto a las multas N°1 y 4 se consideran infracciones gravísimas y por lo tanto el rango de aplicación de las multas es de 60 UTM.; En cuanto a las infracciones N°2 y 3, las infracciones se encuentran dentro del rango de aplicación de la multa.

En base a lo anterior el monto de las sanciones impuestas a la empresa reclamante se encuentra plenamente ajustado a los hechos y el derecho, no existiendo ilegalidad alguna en su monto.

Solicita en definitiva tener por contestada la reclamación interpuesta en contra de la resolución de multa N°4329/20/017- 1-2-3-4, admitirla a tramitación y en definitiva rechazar la reclamación en todas sus partes.

CUARTO: Que, con fecha 8 de febrero de 2021, se efectuó la audiencia preparatoria, a la cual asistieron

SCXCXFXXTM

ambas partes. Efectuado el llamado a conciliación este no se produjo.

Que, en dicha audiencia, se establecieron como hechos substanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

Hechos constatados por el funcionario fiscalizador actuante en la fiscalización llevada a cabo a la empresa reclamante, que dieran lugar a la imposición a las sanciones reclamadas.

QUINTO: Que, en la audiencia de juicio, **la parte reclamante** incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1. Resolución de Multa N°4329/20/17 de fecha 20 de julio del año 2020, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso. Folio 22

2. Copia de contrato de trabajo suscrito por Pedro Morales Rebolledo y Computer Generated Solutions Chile S.A. de fecha 11 de octubre del año 2016. Folio 23

3. Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales Rebolledo a Fernando Fuentealba de fecha 16 de agosto del año 2016, asunto: Estimados les envió mi turno como comercial de acuerdo a lo conversado con respecto a las cargas del día feriado, y correo respuesta de Fernando Fuentealba de fecha 17 agosto 2017. Folio 24

4. Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales Rebolledo a Ximena Loyola Maureira y otros destinatarios, de fecha 16 de noviembre del año 2017. Asunto: turno el día sábado. Folio 25

5. Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales Rebolledo de fecha 11 de junio del año 2018, asunto: permisos sindicales. Folio 26

6. Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fecha 2 de abril del año 2020, asunto: oferta de trabajo. Folio 27

SCXCXFXXTM

7. Impresión de correos electrónicos enviados por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fechas 14 y 27 de mayo del año 2020, asunto: oferta de trabajo. Folio 28

8. Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 29 de mayo del año 2020, asunto: "entrega equipos" y correo respuesta enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales y otros destinatarios, de fecha 2 de junio de 2020. Folio 29

9. Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 3 de junio del año 2020, asunto: "DT Ingreso de Constancia de Trabajador" y correo respuesta enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales y otros destinatarios, de fecha 3 de junio de 2020. Folio 30

10. Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fecha 10 de julio del año 2020, asunto: carta oferta de capacitación en servicios CGE o Red salud y correo respuesta de Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 10 de julio del año 2020. Folio 31

11. Copia de contrato colectivo suscrito por Computer Generated Solutions Chile S.A. y Trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Contratistas y subcontratistas SINTRAC Chile, de fecha 18 de enero del año 2019, con nómina de trabajadores. Folio 32

12. Liquidación de remuneración de junio de 2020. Folio 33

13. Copia de comprobante de vacaciones N°40489, de fecha 18 de junio de 2020,correspondiente a Pedro Morales. Folio 34

14. Certificado de abonos y pagos de fecha 20 de enero del año 2020 emitido por el Banco BCI. Folio 35

15. Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por la empresa PREVIRED

SCXCXFXXTM

correspondiente a las cotizaciones de Pedro Morales de los meses de mayo a octubre del año 2020. Folio 36

Exhibición de Documentos:

La parte reclamada exhibe los siguientes documentos, requeridos por la reclamante, bajo apercibimiento legal:

1. El expediente íntegro referido a la resolución N°4329/20/17 de fecha 20 de julio del año 2020, instruyendo la denuncia efectuada, así como todos aquellos documentos, actas y cualquier otro antecedente contenido en el expediente. (Exhibido a folio 18, subfolio 19).

SEXTO: Que, la **parte reclamada** incorporó la siguiente prueba:

Documental:

Se incorporan los siguientes documentos: (Folio 19)

1. Caratula de fiscalización N°0501/2020/710.
2. Denuncia de fecha 30 de junio de 2020.
3. Formulario de Solicitud de Fiscalización.
4. Formulario FI-1, Inicio de Fiscalización.
5. Formulario F I-2 Antecedentes verificados en la fiscalización.
6. Formulario F I-4-2 de requerimiento de documentación.
7. Caratula de Informe de fiscalización 0501/2020/701.
8. Informe de exposición.
9. Cinco correos electrónicos, de fechas 10 de julio de 2020, 20 de julio de 2020, 27 de mayo de 2020, 03 de junio de 2020.
10. 18 documentos acompañados por la empresa en el proceso de fiscalización.
11. Multa 4329/20/17 de fecha 20 de julio de 2020.

SCXCXFXXTM

SEPTIMO: Que, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 503 del Código del Trabajo "La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación.".

Que a partir de la prueba instrumental incorporada en juicio, se da por acreditada la existencia de la resolución de Multa n° N°4329/20/17, de fecha 20 de julio de 2020, emanada de la Inspección Provincial del Trabajo, de la comuna de Valparaíso, en virtud de la cual se cursó infracción por lo siguiente:

1 NO PAGAR LAS REMUNERACIONES ÍNTEGRAMENTE CONSISTENTES EN BONOS, SUELDO BASE Y GRATIFICACIÓN CON LA PERIODICIDAD ESTIPULADA EN EL CONTRATO, RESPECTO DEL TRABAJADOR Y PERÍODO QUE SE INDICAN: PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

2 NO LLEVAR CORRECTAMENTE EL REGISTRO DE ASISTENCIA DE TIPO ELECTRÓNICO – COMPUTACIONAL, AL NO CUMPLIR CON LAS EXIGENCIAS DEL DICTAMEN Nº 1140/27, DE 24-02-2016, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN LA MATERIA QUE SE INDICA SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: AL NO TENER IMPLEMENTADO EN SU DOMICILIO EL EQUIPO NECESARIO PARA CUMPLIR SUS LABORES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y PARA REGISTRAR SU ASISTENCIA, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL PERIODO DE JUNIO DE 2020.

3 EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA AFP HABITAT, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES PREVISIONALES EL SIGUIENTE ANTECEDENTE: LAS COTIZACIONES POR EL MONTO TOTAL QUE CORRESPONDE A LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, Y NO SE ACREDITÓ QUE LAS DIFERENCIAS DE COTIZACIONES HAYAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, HABIENDOSE COTEJADAS LAS PLANILLAS DE COTIZACIONES CON COMPROBANTES DE PAGO DE REMUNERACIONES Y CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

4 EFECTUAR EN FORMA INCOMPLETA LA DECLARACIÓN DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DEL SEGURO DE CESANTÍA, AL NO CONTENER LA PLANILLA DE COTIZACIONES EL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES MENSUALES, COTIZACIONES QUE NO HAN SIDO PAGADAS DENTRO DEL MES CALENDARIO SIGUIENTE A AQUÉL EN QUE SE DEVENGARON DE LAS REMUNERACIONES RESPECTIVAS, RESPECTO DEL TRABAJADOR DON PEDRO MORALES REBOLLEDO, POR EL MES DE JUNIO DE 2020.

SCXCXFXXTM

OCTAVO: Que, de conformidad al artículo 31 del DFL N° 2, de 1967, los funcionarios fiscalizadores podrán requerir de los empleadores, toda la documentación necesaria para la labor de fiscalización.

NOVENO: Que, de acuerdo a la prueba documental rendida por la reclamante y reclamada, en especial la carpeta de fiscalización del expediente íntegro referido a la resolución N°4329/20/17 de fecha 20 de julio del año 2020, instruyendo la denuncia efectuada, así como todos aquellos documentos, actas y cualquier otro antecedente contenido en el expediente. (Exhibido a folio 18, subfolio 19) se da por acreditado que con fecha 30 de junio de 2020, se inició procedimiento de fiscalización por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, por denuncia de dirigente sindical, a cargo del funcionario don Jaime Soto. Que asimismo se constata que con fecha 10 de julio de 2020, se requirió la documentación consistente en planilla de mutual junio de 2020, contrato de trabajo, compraobante de pago de remuneraciones meses de mayo y junio de 2020, registro de asistencia meses de mayo y junio de 2020, respecto de los trabajadores Pedro Morales y Flora Romo. Que, a partir de la percepción de los antecedentes antes expuestos, en especial del informe de fiscalización, se concluye que resultan efectivos los hechos constatados por el funcionario fiscalizador y que dieron lugar a la imposición de las sanciones reclamadas. Que, lo anterior se ve ratificado en el hecho de que la reclamante no desconoce no haber pagado las remuneraciones al actor, tampoco sus cotizaciones previsionales y de haber llevado registro de asistencia durante el periodo fiscalizado. Lo que sucede, es que el reclamante invoca circunstancias eximentes, que si bien no lo señala expresamente, se infieren de sus propias afirmaciones contenidas en libelo de contestación.

SCXCXFXXTM

Que, en cuanto al primer punto de controversia relacionado al no pago de remuneraciones, a juicio de este sentenciador no se debe perder de vista que en virtud del acuerdo contractual, y a las reglas de distribución de la carga de la prueba corresponde a su parte la extinción de la obligación de pago. Vale decir, debe acreditar de manera fehaciente, con los medios de prueba idóneos para ello, las circunstancias extintivas o impeditivas, que invoca. Que, de acuerdo a sus propias afirmaciones, se logra verificar que no pago las remuneraciones del denunciante, producto de que este no cumplió con sus prestación de servicios personales. Que, del informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, se verifica que no pagó íntegramente las remuneraciones del denunciante durante junio de 2020. Que, asimismo no se logra verificar que en la carpeta investigativa exista algún antecedente que dé cuenta del instrumento que sirvió de base para el cálculo de los días no trabajados por el denunciante. Y aquí se suma la segunda infracción constatada, cual es no llevar registro de asistencia en periodo revisado. Efectivamente, a partir de los correos electrónicos e información enviada al denunciante, y de acuerdo a las propias alegaciones efectuadas por el reclamante en sus observaciones a la prueba, se verifica que el sistema implementado por la empresa para el registro de asistencia respecto a los trabajadores que habían acordado el teletrabajo, venía asociado al programa computacional que debía instalarse en cada uno de los computadores personales de los trabajadores que habían aceptado la modalidad de teletrabajo. Que, en el presente juicio no se acreditó por el reclamante, que el denunciante haya aceptado el régimen en sistema de teletrabajo. Por ende, resultaba de su cargo acreditar ante el tribunal que había suministrado un sistema de registro respecto a aquellos trabajadores que aún no manifestaban su acuerdo en torno

SCXCXFXXTM

al teletrabajo. Que, no resulta admisible que el reclamante endose la obligación que le impone la ley en cuanto a llevar debidamente el registro de asistencia al trabajador. En efecto, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo en relación a lo dispuesto en el Dictamen N°1140/27 de la DT, referente a la obligación de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, considerando que el inciso 2° del artículo 33 del CT señala que "Cuando no fuera posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad", por su parte, el dictamen refiere que la Dirección del trabajo se limita a determinar caso a caso, si los antecedentes acompañados a las solicitudes se ajustan o no a las exigencias establecidas en la ley, jurisprudencia administrativa y normativa reglamentaria, por lo que, no obstante a lo establecido en el artículo 33 y en virtud de la facultad contemplada en la letra b) del artículo 1° del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha homologado a las alternativas señaladas en dicho artículo (libro de asistencia o reloj con tarjeta de registro), una serie de mecanismos tecnológicos que han permitido modernizar la normativa laboral sobre la materia como son las Marcaciones; Identificación; Reportes semanales, todo a través de plataformas computaciones y respaldados en sitios web o un sistema.

A mayor abundamiento, el mismo dictamen establece la obligatoriedad y responsabilidad que tiene el empleador de mantener disponible el servicio de control de

SCXCXFXXTM

asistencia electrónica, de manera que el trabajador no pierda la posibilidad de registrar los eventos asociados a su jornada laboral.

Que, frente a este punto, la interrogante que surge del sentido común, es ¿Cuál es el instrumento que sirve de base para determinar o calcular las horas de trabajo para los efectos del pago de las remuneración de un trabajador?. La respuesta, resulta ser una sola, el libro de asistencia o reloj control. ¿Lo tenía implementado el empleador respecto al denunciante, mientras no aceptara el teletrabajo? La respuesta es no.

Que, respecto al no pago de cotizaciones en la administradora de fondos de pensiones y de cesantía, al no verificarse el pago consecuencialmente se deriva la infracción de no pago de cotización, lo cual resulta de la aplicación de las reglas de la lógica. Que, asimismo este sentenciador estima que la alegación en cuanto a la exigencia del detalle del mes en que no se pagó las cotizaciones, no genera un error de hecho, ya que la constatación de la infracción se verificó a partir de la propia revisión de los antecedentes requeridos al reclamante en el periodo revisado. De ahí que la infracción se basa en las planillas requeridas y de las cuales tuvo conocimiento el reclamante en notificación de requerimiento de documentación.

Que, en cuanto a los errores de derecho invocados, basados principalmente en la interpretación o aplicación de clausula tácita o regla de conducta, por parte de la Inspección del Trabajo, al no existir referencia alguna a ella en los hechos constatados en la resolución de multa impugnada, se rechazará de plano esta alegación. Por otro lado, resulta contradictorio que por una parte el reclamante diga que el fiscalizador no ha indicado clausula tácita en la resolución de multa y luego la reproche, lo que hace poco verosímil su afirmación.

SCXCXFXXTM

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, correspondía al reclamante acreditar que la Inspección del Trabajo reclamada incurrió en error de hecho y de derecho en la imposición de la multa que se solicita dejar sin efecto.

Que, a juicio de este sentenciador la prueba documental y de exhibición de documentos incorporada por el reclamante no ha sido suficiente para acreditar los errores de hecho y de derecho que invoca en su reclamo. Tampoco ha sido suficiente para desvirtuar la presunción de veracidad que envuelven los hechos constatados por los funcionarios fiscalizadores de la Inspección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 23, 24, 31 y demás pertinentes del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. De ahí, en consecuencia que este sentenciador concluye que las infracciones constatadas por el funcionario fiscalizador y que dio origen a la resolución de multa impugnada, no adolece de un error de hecho, ajustándose a derecho y que asimismo la reclamante no ha podido verificar ante el tribunal el hecho de no haber tenido lugar las conductas imputadas por el ente fiscalizador.

Que, la Dirección del Trabajo, y por ende las respectivas Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, forman parte de los órganos de la administración del Estado. Así, el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo, señala que: "La Dirección del Trabajo es un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo".

Que, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de La Administración del Estado, ley N° 18.575, dispone en el inciso segundo de su artículo 1° que: "La

SCXCXFXXTM

Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la Republica, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, las Municipalidades, y las empresas públicas creadas por ley".

Que, la Dirección del Trabajo, y las Inspecciones Provinciales y Comunales por medio de la cual ejerce sus funciones, pertenecen efectivamente a la administración del Estado, y por ende se encuentran sometidas a las leyes que las regulan.

Que, el acto de fiscalización y la resolución mediante la cual se aplica una multa, corresponde a un acto administrativo. En dicho contexto, los actos administrativos deberán cumplir los principios básicos del Derecho Público y el Derecho Administrativo.

Que, la Administración del Estado debe actuar conforme al principio de legalidad, el que se manifiesta a través de un mecanismo técnico preciso: la atribución de potestades. Por su parte, las potestades de la Administración se clasifican en regladas y discrecionales. Es reglada la potestad si la Administración sólo debe aplicar a un supuesto de hecho la consecuencia jurídica predeterminada por la ley. Es discrecional, en cambio, si la ley entrega a la Administración la posibilidad de elegir entre distintas opciones admisibles. La facultad sancionadora de la Inspección del Trabajo cae bajo la categoría de una potestad discrecional, dado que el tenor de las normas sancionadoras invocadas en la Resolución de Multa así lo disponen. Así, el artículo 506 del Código del Trabajo dispone: "Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción

SCXCXFXXTM

especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción. Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales".

Que, la Inspección del Trabajo goza de una facultad discrecional para aplicar una multa en los casos en que las infracciones constatadas no contemplen una sanción especial, como es en el caso de autos, respecto de parte de los hechos constatados.

Que, en el caso sub lite el fiscalizador ha aplicado el máximo legal posible, conforme las instrucciones entregadas en el Tipificador Infraccional o multero, elaborado por el servicio al que pertenece, en el que se contemplan en abstracto las posibles infracciones que pueden cometer los empleadores, y se les asigna, nuevamente en abstracto, un valor a cada multa. Sin embargo, existen límites al ejercicio de la discrecionalidad administrativa, que pueden denominarse "técnicas de control de la discrecionalidad administrativa", entre las cuales se encuentran los principios generales del Derecho, unánimemente admitidos tanto por la doctrina administrativista como por la jurisprudencia. Para el caso en comento, el principio de proporcionalidad resulta de singular ayuda y práctica aplicación.

Que, el principio de proporcionalidad se concibe como un límite material de la actuación administrativa que persigue la existencia de un equilibrio o adecuación entre los medios y los fines que se persiguen mediante la decisión administrativa, cuya finalidad definitiva es que la Administración no adopte una decisión

SCXCXFXXTM

desproporcionada, inadecuada, excesivamente gravosa y, por tanto, arbitraria1.

Que, una manifestación del principio de proporcionalidad lo constituye la exigencia de adoptar precisamente la medida menos gravosa para el afectado, constituyendo este principio una herramienta de uso frecuente como técnica de control en materia de aplicación de sanciones administrativas.

Que, el principio de proporcionalidad puede aplicarse de dos formas: cuando es la propia ley la que lo expresa, o por la vía de criterio general.

Que, se está frente a la primera modalidad cuando es la propia norma habilitante del ejercicio de una facultad discrecional la que establece, en un ejemplo, que la sanción deberá ser proporcionada a la gravedad de la infracción. La segunda modalidad ocurre cuando a falta de norma habilitante, el parámetro de la proporcionalidad se impone como un principio general de derecho.

Que, a todas luces nos encontramos frente al primer caso, en el cual es la propia norma la que entrega a la Administración una facultad discrecional, y en la misma se contempla al mismo tiempo un parámetro de control de dicha facultad.

Que,el artículo 506 ya citado, entrega a la Inspección del Trabajo la facultad discrecional de sancionar a las empresas haciendo un criterio diferenciador en cuanto al tamaño de estas según el número de trabajadores.

Que, conforme se puede observar de lo dispuesto en el Tipificador infraccional, la autoridad administrativa ha contemplado el valor máximo aplicable a la infracción según una categorización efectuada en abstracto, sin perjuicio de que el artículo 506 del Código del Trabajo ordena efectuar dicha avaluación en atención a la

SCXCXFXXTM

gravedad de la infracción, lo que necesariamente debe realizarse en concreto.

Que, lo anterior en atención a que un mismo tipo infraccional será más o menos grave dependiendo de la cantidad de trabajadores involucrados, la gravedad de los hechos, el actuar del empleador, la reiteración en la conducta, etc., situaciones que deberán ser consideradas al momento de determinar el monto por el cual se sanciona al infractor.

Que, a la luz de los hechos descritos que motivaron que se curse una multa, y de conformidad a las pruebas rendidas en el proceso, aparece como razonable, y proporcional el monto de la multa impuesta inicialmente.

Que, no obstante lo anterior, la reclamante ha rendido documental consistente en; Resolución de Multa N°4329/20/17 de fecha 20 de julio del año 2020, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso. Folio 22, Copia de contrato de trabajo suscrito por Pedro Morales Rebolledo y Computer Generated Solutions Chile S.A. de fecha 11 de octubre del año 2016. Folio 23, Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales Rebolledo a Fernando Fuentealba de fecha 16 de agosto del año 2016, asunto: Estimados les envió mi turno como comercial de acuerdo a lo conversado con respecto a las cargas del día feriado, y correo respuesta de Fernando Fuentealba de fecha 17 agosto 2017. Folio 24, Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales Rebolledo a Ximena Loyola Maureira y otros destinatarios, de fecha 16 de noviembre del año 2017. Asunto: turno el día sábado. Folio 25, Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales Rebolledo de fecha 11 de junio del año 2018, asunto: permisos sindicales. Folio 26, Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fecha 2 de abril del año 2020, asunto: oferta de trabajo. Folio

SCXCXFXXTM

27, Impresión de correos electrónicos enviados por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fechas 14 y 27 de mayo del año 2020, asunto: oferta de trabajo. Folio 28, Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 29 de mayo del año 2020, asunto: "entrega equipos" y correo respuesta enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales y otros destinatarios, de fecha 2 de junio de 2020. Folio 29, Impresión de correo electrónico enviado por Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 3 de junio del año 2020, asunto: "DT Ingreso de Constancia de Trabajador" y correo respuesta enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales y otros destinatarios, de fecha 3 de junio de 2020. Folio 30, Impresión de correo electrónico enviado por Fernando Fuentealba a Pedro Morales de fecha 10 de julio del año 2020, asunto: carta oferta de capacitación en servicios CGE o Red salud y correo respuesta de Pedro Morales a Fernando Fuentealba y otro destinatario de fecha 10 de julio del año 2020. Folio 31, Copia de contrato colectivo suscrito por Computer Generated Solutions Chile S.A. y Trabajadores afiliados al Sindicato Interempresa de Trabajadores Contratistas y subcontratistas SINTRAC Chile, de fecha 18 de enero del año 2019, con nómina de trabajadores. Folio 32, Liquidación de remuneración de junio de 2020. Folio 33, Copia de comprobante de vacaciones N°40489, de fecha 18 de junio de 2020,correspondiente a Pedro Morales. Folio 34, Certificado de abonos y pagos de fecha 20 de enero del año 2020 emitido por el Banco BCI. Folio 35, Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por la empresa PREVIRED correspondiente a las cotizaciones de Pedro Morales de los meses de mayo a octubre del año 2020. Folio 36. Que, analizados dichos antecedentes conforme a las reglas de la sana crítica se concluye que dada las circunstancias extraordinarias en que ocurrieron

SCXCXFXXTM

los hechos (estado de excepción y situación de pandemia), que llevo a la empresa a modificar el sistema de trabajo tradicional, corresponde que se efectúe una morigeración de la multa impuesta, por aconsejarlo la mesura que informa al derecho Administrativo Sancionador. Que, por lo anterior es que se rebajará a la mitad las multas del N° 1 y 2 de la Resolución de Multa N°4329/20/17 tal cual, se declarará en la parte pertinente del fallo.

DECIMO: Que el resto de las pruebas rendidas en el proceso, que fueron analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en nada alteran las conclusiones a las cuales ha arribado este sentenciador.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 9, 10, 33, 55, 453, 454, 507 del Código del Trabajo, y artículo 1°, 23, 24, 31 y demás pertinentes del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; Articulo 19 y demás pertinentes del DL 3.500, artículo 10 y demás pertinentes de la Ley 19728, artículo 1698 del Código Civil y 144 del Código de Procedimiento Civil se declara:

I.- Que, se acoge parcialmente, la reclamación de multa interpuesta por doña MARÍA CECILIA SOLARI VALDÉS, abogada, cedula de identidad N°10.867.990-5,en representación de COMPUTER GENERATED SOLUTIONS CHILE S.A. (CGS CHILE S.A.), RUT 96.924.170-6, en contra de ALEJANDRO MELLA BORQUEZ, funcionario público, Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso , todos ya individualizados en juicio, sólo en cuanto se rebajan las multas del N° 1 y 2 de la Resolución de Multa N°4329/20/17 de fecha 20 de julio de 2020, correspondiente a 60 U.T.M. (sesenta unidades tributarias mensuales) cada una, a la suma correspondiente a 30 UTM, respecto a cada una de ellas.

II.- Que, en lo demás se rechaza el reclamo.

Que no se condena en costas a las partes, por haber tenido ambas, motivo plausible para litigar y no haber sido vencidas totalmente.

SCXCXFXXTM

Regístrese, notifiquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. 20-4-0307549-4

R.I.T. I-153-2020

Dictada por don Jaime Díaz Astorga, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

JAIME ANDRES DIAZ ASTORGA

Fecha: 01-12-2021 16:56:31 UTC-4

SCXCXFXXTM

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl